

65 歳以上高齢者の就業の現状

— 2 つの調査結果から —

永 野 仁

《論文要旨》

企業の 65 歳までの継続雇用は進んできたが、今後の高齢化の進展を考慮すると、その終了後の年齢層である 65 歳以上の就業促進が必要になるだろう。その実現のためには、まずこの年齢層の現状の就業を明らかにし、そこから必要な対策を検討することが必要である。本稿ではこのような想定のもとに、65 歳以上の高齢者の就業の現状を、筆者が最近たずさわった 2 つの調査の結果をもとに分析した。その際、「生きいき」とした仕事生活には、生活全体を活力あるものにする作用があることから、仕事生活の「生きいき度」を示す指標を作成し分析した。その結果、次のようなことが明らかになった。

今後、65 歳以上の高齢者の就業を促進するためには、彼らが仕事内容に適合する職場行動をとれるようにすることが必要である。その際、チームの中心、あるいは特定分野の専門家として活躍する場合には、自らがそれを推進していく「信念」的な職場行動が必要である。他方、そのようなリーダーではなくフォロアー（追随者）として貢献する場合には、逆に自己の「抑制」的な職場行動が求められる。いずれを想定するかで、求められる行動が異なることに留意する必要がある。しかし同時に、いずれであっても「調和」的な行動が求められると考えられる。調和的行動は、多くの高齢者は長い間の仕事生活を通じて、自然に身につけてきている。自然に身につけてきた行動パターンや能力を発揮できるような環境を整えることが、高齢者の就業促進につながるだろう。

キーワード：高齢者雇用、生きいき、継続雇用、職場行動

1. はじめに

人口の高齢化に対応するために、定年後の65歳までの「継続雇用」が、急速に広がってきている。公的年金支給開始年齢の65歳への移行によって発生する、定年年齢（ほとんどが60歳）との空白期間を埋めるために、企業には、継続雇用を始めとする「雇用確保措置」の実施が、2006年から義務づけられるようになったからである。現状の継続雇用には、必要に迫られた企業が制度の導入を急いだという側面もあるので、改善すべき点も少なくない（永野 2010a）。しかし、同一企業でのより高齢層までの就業の道を開いたという点で評価できる政策である。それにより、転職に伴うロスが回避されるからである。

ところで、今後の高齢化の進展を考慮すると、65歳を超えた年齢層の就業も促進する必要があるように思える。と言うのは第1に、その年齢層での就業を希望する人がかなりいるからである。実際、60歳以上の人に「何歳まで働きたいか」を問うた調査によると、「70歳くらいまで」およびそれ以上の年齢を答えた人と、「働けるうちはいつまでも」と答えた人を合わせると70%以上に達している（内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する調査」2008年）。第2に、「団塊の世代」の人たちが数年後には全員65歳に達し継続雇用が終了するが、それによりその人たちの長年培ってきた職業能力が活用できなくなることが予想されるからである。高齢層では健康状態等による個人ごとの差異が大きくなるが、現に就業している人の多くは、少なくとも今後しばらくの期間はその状態を継続できると考えられる。その人たちの職業能力が活用できなくなることは、企業にとっても、また社会にとっても損失である。少子化による長期的な若年層の減少を想起すれば、その影響は深刻である。そして第3に、年金財政の見地から、年金支給開始年齢の更

なる引き上げが必要となるかもしれないからである。欧米諸国で近年、支給開始年齢の 60 歳代後半や 70 歳への引き上げの実施や提案が行われてきていることを考えると、日本でもやがてその議論が始まる可能性は否定できない(高山 2011)。

では、高齢者の就業を促進するためには、何が必要だろうか。ここで留意すべきは、その就業を「生きいき」としたものにすることである。と言うのは、そうすることにより、高齢期の生活全体が活力あるものになるからである。

以下では、まず近年の高齢者の就業状況を確認し、高齢者就業についての議論を整理する。次いで、筆者が最近たずさわった企業に尋ねた調査の結果から、現状ではどのような高齢者が就業しているのかを述べ、次いでその調査とは別の、やはり筆者がたずさわった高齢就業者自身に尋ねた調査の結果から、高齢就業者の「生きいき度」についての分析結果を紹介する。これらのことを通じて、高齢者の就業を生きいきとしたものにするための条件を探索する。

2. 高齢者の就業状況

(1) 高齢者の就業状況

高齢期の就業に大きな影響を及ぼすものに、企業の定年制がある。日本企業の定年年齢は歴史的に 55 歳であったが(萩原 1984)、高齢化に対応するために、「昭和 60 年(1985 年)に 60 歳定年を実現」という政策目標が設定され、そのもとに 60 歳への定年延長が図られた。その結果 60 歳定年が実現し、また当時の年金支給開始年齢が 60 歳であったので、両年齢の間に空白がない状態が出現した。しかしその後、上述のように年金支給開始年齢が 65 歳への段階的移行となったため、それへの対応が求められ、65 歳までの継続雇用等の「雇用確保措置」が義務づけられ、現在に至っている。

表1 高齢層の労働力率と失業率の推移（男性）

（％）

	労働力率					完全失業率				
	年齢計	55～ 59歳	60～ 64歳	65～ 69歳	70歳 以上	年齢計	55～ 59歳	60～ 64歳	65～ 69歳	70歳 以上
1980年	79.8	91.2	77.8	60.1	28.4	2.0	3.7	5.4	2.9	1.3
1985年	78.1	90.3	72.5	55.6	26.8	2.6	3.9	7.0	3.0	1.1
1990年	77.2	92.1	72.9	54.1	26.3	2.0	2.3	5.1	1.7	1.0
1995年	77.6	94.1	74.9	54.2	26.1	3.1	2.7	7.5	3.1	0.9
2000年	76.4	94.2	72.6	51.1	24.3	4.9	4.5	10.4	4.7	1.4
2005年	73.3	93.6	70.3	46.7	21.1	4.6	4.3	6.2	3.7	1.3
2006年	73.2	93.2	70.9	47.6	20.7	4.3	4.1	5.4	4.1	1.3
2007年	73.1	93.1	74.4	48.5	20.9	3.9	3.5	5.0	3.3	1.2
2008年	72.8	92.5	76.4	49.6	20.4	4.1	3.7	5.1	3.7	1.2
2009年	72.0	92.4	76.5	49.4	19.9	5.3	4.7	6.3	4.6	1.2
2010年	71.6	92.8	76.0	48.9	19.6	5.4	5.0	7.1	4.7	1.8

出所：総務省「労働力調査」をもとに作成。

この期間の、高齢層の労働力率と完全失業率の推移を表1に示してある。ここでは、性別で就業行動がかなり異なるので男女を別個に示した方が良いが、両方を示すと煩雑になることから、就業者数が多い男性のみを示している。この表からまず、55歳定年が中心であった1980年においても、60歳代の年齢層の労働力率は、かなり高いことがわかる。現在もそうだが、特に当時は、多くの高齢者が定年後、第二・第三の職場へ転職していた。

また60～64歳に着目すると、2005年あたりまでは労働力率が低下しているが、その後反転して上昇し、60歳定年が普及してきた1985年の水準より高くなっていることに気づく。労働力率は様々な要因によって決定されることが知られているが、この反転上昇の背景には、継続雇用制度の普及があると言えよう。なお、65～69歳でも2005年をボトムとした労働力率の反転上昇が観察されるが、その上昇は60～64歳ほどははっきりしたものではない。

他方、完全失業率を見ると、比較的大きな変動が見られるのは 60～64 歳で、そこでは 2000 年をピークとして、その後 2008 年まで下降している。以前は、第二・第三の仕事に移動するために一時的に余儀なくされていた失業状態を、継続雇用の普及により、経験しなくなった人が増えたことを示しているのだろう。同一企業で勤務を続ける継続雇用の利点を、示唆する結果である。

ともあれ、この表から 65 歳以上の年齢層では、依然としてかなりの人が労働力として、労働市場に留まっていることがわかる。

(2) 高齢者の就業促進に対する議論

上記のような状況を背景に、清家（2009）は、高齢者も年齢に関わりなく働ける社会を「生涯現役社会」と呼び、その実現を強く主張している。今後長期的には若年層が減少することを考慮すれば、理解しやすい主張である。しかし、それとは異なる見解もある。そのような見解をわかりやすく説明しているのは、太田（2010）である。彼は、雇用を「椅子取りゲーム」に例え、高齢者が働き続けることは、ゲームでは椅子に座り続けていることになるので、椅子に着けない若年者、すなわち仕事に就けない若年者が出現することになるとしている。このような、高齢者の就業が若年者の就業機会を奪っているという主張は、近年の若年者就業の悪化という情勢を背景に、急速に注目を集めるようになってきている。

その太田（2010）の総務省「国勢調査」の集計データを用いた分析結果では、概ね 40～59 歳の就業率には、それが高まると、若年者（15～29 歳）の就業率を低めるといふ負の作用があることを示している。しかし、60～64 歳の就業率は、逆に、わずかではあるが正の作用を示している。上述の太田自身の説明を援用すれば、「若年者の仕事は、中高年者が職場で働き続けることにより減少しているが、60 歳以降の高齢者の就業は、少なくとも負の影響を及ぼしていない」となる。

高齢者の就業が若年者の仕事を奪っていると、より早い時期から主張しているのは玄田（2008；第4章）である。玄田は厚生労働省「雇用動向調査」の個票データを再集計したが、まず5歳ごとの年齢グループ別に、対象期間内の雇用機会の変化率を計算した。そこでは、15～29歳の若年層では雇用機会が減少したが、それ以上の年齢層では逆に増加し、特に45～59歳層ではかなり増加していた。しかし、60～64歳の増加率は低く、65歳以上ではわずかではあるが、逆に減少となった。次いで労働力の流入や流出、あるいは採用に対して、高齢者の増加が負の影響を及ぼしていることを、多変量解析で明らかにした。つまり、高齢者の雇用が増えることによって、労働市場全体の活性化が削られるという結論である。ただしここでの高齢者の増加は、細かく年齢別に見たものではなく、45歳以上の割合と単純化されたものである。彼が前段で示した5歳ごとの年齢グループによる影響の違いを考慮すると、45歳以上と括ってしまったことは残念なことである。本稿の関心である65歳以上の影響が、それ以下の年齢層の影響と異なるか否かがわからなくなったからである。

また野呂・大竹（2006）は、厚生労働省「賃金構造基本調査」の年齢別集計データを用い、高卒者と大卒者にわけ、年齢間代替性を分析した。その結果、高卒者の年齢間代替性は高いが、大卒者に関しては年齢が近いグループでのみ代替性があるという結果であった。つまり、高卒者に関しては高齢者が増えると若年層が減るという関係が見られるが、大卒者に関しては高齢者が増えても若年層には影響しないというものである。興味深い結果だが、この分析での高齢者とは、50～59歳のことで、60歳以上は分析に含まれていない。

このように見ていくと、高齢者就業の増加が若年層の就業機会を奪うという主張の根拠となる研究における高齢者とは、主に、最近ではむしろ「中年」に含まれる60歳までのことである。そして、定年後の年齢層までを分析した太田（2010）では、60歳代前半層の就業の、若年者就業への負の影

響は示されていないので、さらに高齢となる 65 歳以上が負の影響を及ぼすことは考えにくい。それゆえ、本稿の冒頭に示した理由を考慮すれば、今後、この年齢層の就業を促進することが望ましいように思える。

なおここで紹介した分析は、中高年者の増加が他の年齢層の就業機会にどんな影響を及ぼしているかを分析しようとしたものである。しかしむしろ、企業における中高年者割合の増加は、経営状況の悪化により若年者を含め、採用を減少させた結果と考える方が自然である⁽¹⁾。そのような企業が、既に育成が完了し活躍中の中高年者を、若年者に入れ換えるとは考えにくい。入れ換えには、中高年者を退職させるための費用や、若年者のための新たな採用費や育成費が必要となるからである⁽²⁾。また、そもそも若年者と中高年者の仕事内容が同一で競合関係にあるという仮定の妥当性も議論する必要がある。同じ部署の仕事であっても、経験が豊かな人とそうでない人では、役割や責任が異なると思われるからである。そのような場合、中高者を削減しても、若年者の雇用増加に直接結びつくとは考えにくい。若年者の雇用を増やすためには、企業が雇用拡大に踏み切れる経済的環境が必要である。

3. 高齢者の仕事

上述のように、従来もそして現在も、多くの高齢者が就業している。しかもここまで見てきたように、高齢者の就業増が若年者の就業を困難にしているか否かは断言できない。しかし、これまでの研究では、定年後や継続雇用終了後の年齢の人たちの就業を、あまりとりあげてこなかった。高齢者の就業を促進するためには、まず現時点の高齢者就業の実態を把握する必要がある。そこから、貴重な情報が得られると思われるからである。筆者は最近、この年齢層の就業について、別個の 2 つの調査研究にたずさわった。以下では、そこでの筆者の分析結果を紹介する。

(1) 企業に対する調査の結果

まず高齢者を雇用する企業に対する調査（企業調査）⁽³⁾の結果を紹介する。企業調査では、前段で60歳以上の従業員の雇用について尋ねた後、後段で70歳以上の従業員1人を特定してもらい、その人の状態を尋ねている。

① 高齢者を雇用する理由

高齢者を雇用する理由を多重回答で尋ねた結果が、図1である。この図は、「70歳以上の高齢者」を雇用する理由として回答の多い順に項目を並べ、「60歳以上」と比較したものである。「企業の社会的責任のため」という回答が「60歳以上」ではかなり多く、「70歳以上」との違いが大きい。ここで社会的責任とは、具体的には60歳代前半層に対する「雇用確保措置」の実施義

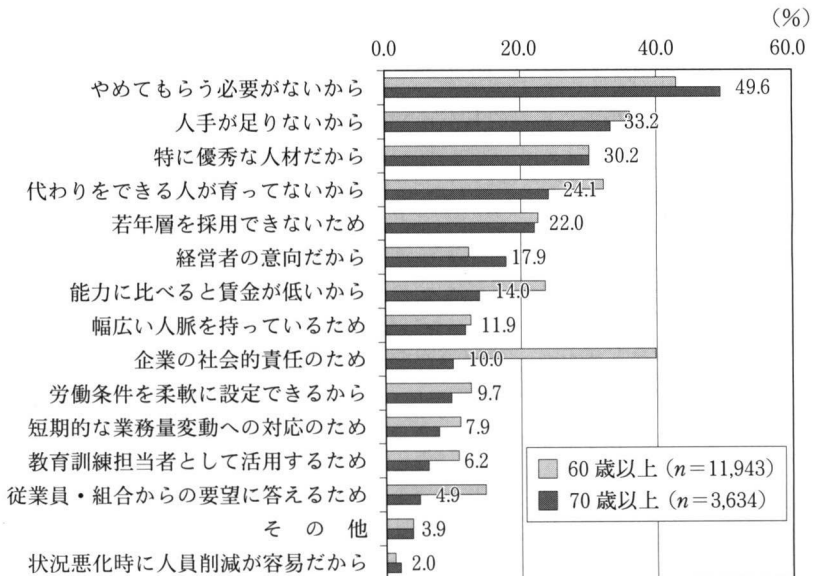


図1 高齢者を雇用する理由 (M. A)

出所：高齢・障害者雇用支援機構編（2008）をもとに作成。

務を指していると思えるので、この違いはむしろ当然である。この項目を除くと、両者の回答は類似している。概ね、「やめてもらう必要がないため」、「人手が足りないから」、「特に優秀な人材だから」、「代わりをできる人が育っていないから」、さらに「若年層を採用できないため」と続いている。

若年層の採用難などで人手不足の状態にあり、当人の代わりはなかなか見つからないような優秀な人材でもあり、そもそもまじめに働いてもらっているので、やめてもらう必要がないという見解であろう。ここからは、高齢者の就業によって若年者の就業機会が減っているという現象を窺うことはできない。

② 仕事内容によるタイプ分け

特定の 70 歳以上の人の仕事はどんなものだろうか。調査では 11 項目を示し、それぞれについて、どの程度その人の仕事にあてはまるかを問うている。あてはまり度の高い上位 3 項目は、「長期間繰り返すことで習熟できる仕事」、「仕事の進め方を担当者自身で決められる仕事」、そして「チームワークを必要とする仕事」であった。この結果も興味深いのが、ここではこの設問に対する回答を直接分析するのではなく、その回答の背景にある要素をとり出し、仕事内容のタイプを抽出することにした。

そのために行ったこの設問に対する回答の主成分分析の結果が、表 2 である。表に示したように、3 つの主成分が抽出された。しかし、主成分 1 の負荷量は主成分 2 よりかなり大きく、また多くの項目が主成分 1 に寄与しているので、3 つの主成分のうち、主成分 1 のみを用いタイプ分けを行うことにした。

主成分 1 は、「部署を統括する仕事」や「経営判断や高度な分析を必要とする仕事」、「教育・指導・アドバイスをする仕事」など、多くの項目の寄与度が高く、その内容から「経営の仕事」に関する主成分と考えることができる。そこで、この主成分得点の 0 点で二分し、どちらの仕事の性格が強いか

表2 70歳以上従業員の仕事内容（主成分分析）

	主成分1	主成分2	主成分3
業績・成果が数量的・定量的に把握できる仕事	.370	.416	.459
チームワークを必要とする仕事	.380	.549	-.519
長期間繰り返すことで習熟できる仕事	.141	.774	.120
新たな手段・手法での対応が求められる仕事	.648	.251	-.045
社内や社外で代わりがすぐに見つかる仕事	-.405	.479	-.149
社内で育成するのは相当の時間を要する仕事	.641	-.019	.197
仕事の進め方を担当者自身で決まられる仕事	.485	.009	.637
教育・指導・アドバイスをする仕事	.773	-.230	-.108
部署を統括する仕事	.795	-.151	-.209
顧客・協力先・他部署との連携が必要な仕事	.671	.058	-.130
経営判断や高度な分析を必要とする仕事	.785	-.221	-.150
負 荷 量	34.796	13.578	9.626

出所：永野 仁（2009）。

という観点から、サンプルを「経営の仕事」と「非経営の仕事」という2つの仕事内容タイプに区分し、それをもとに比較することにした。

③ 仕事の種類

2つのタイプ別に、仕事の種類を見たものが、表3である。経営の仕事は、「現業・生産」、「事務・管理」、「技術・生産」、「営業・販売」と、様々な領域に分散している。それに対し非経営の仕事は、「現業・生産」に集中している。2つのタイプには、仕事の種類に違いがあることがわかる。

④ 活用理由

このような高齢者を、企業はなぜ活用しているのだろうか。この点は全体としての結果は既にみたが、タイプ別に集計してみた。その結果が表4である。

非経営の仕事では「やめてもらう必要がないから」、「人手が足りないから」、「若年層を採用できないため」という理由が多くなっている。他方、経営的

65 歳以上高齢者の就業の現状

表 3 仕事の種類（70 歳以上従業員のタイプ別） (M. A.)

	非経営の仕事 (%)	経営の仕事 (%)
事務・管理	12.6	28.1
営業・販売	8.7	15.9
技術・研究	7.3	25.4
現業・生産	71.1	38.1
経営・技術関連の助言	2.0	9.4
その他	27.0	18.6
無回答	0.6	0.8
計 (件数：実数)	100.0 (1,809)	100.0 (1,601)

出所：表 2 に同じ。

表 4 活用する理由（70 歳以上従業員のタイプ別） (M. A.)

	非経営の仕事 (%)	経営の仕事 (%)
短期的な業務量変動への対応のため	10.0	5.4
若年層を採用できないため	26.1	18.1
経営者の意向だから	13.2	24.0
人手が足りないから	39.5	26.9
状況悪化時に人員削減が容易だから	2.2	1.6
能力に比べると賃金が低いから	12.5	15.6
労働条件を柔軟に設定できるから	11.2	7.8
代わりをできる人が育ってないから	15.2	34.8
特に優秀な人材だから	16.7	45.4
教育訓練担当者として活用するため	1.6	11.4
やめてもらう必要がないから	57.0	41.6
幅広い人脈を持っているため	3.9	21.0
従業員・組合からの要望に答えるため	6.2	3.3
企業の社会的責任のため	10.0	10.4
その他	4.3	3.2
無回答	1.3	0.7
計 (件数：実数)	100.0 (1,809)	100.0 (1,601)

出所：表 2 に同じ。

仕事では、「特に優秀な人だから」や「代わりをできる人が育っていないから」、あるいは「幅広い人脈を持っているため」という理由が多くなっている。経営の仕事に関しては、「この人でなくては」という強い企業の意向が窺える。それに対して非経営の仕事に関してはそのような企業の意向は弱いようである。

⑤ 高齢者の優れている点

では、これらの人の優れている点はどこにあると、企業は考えているのだろうか。非経営の仕事では「勤務態度や働きぶり」や「体力・健康面」という回答が多い。それに対し経営の仕事では「知識や経験の幅広さ」、「特定分野の専門性」、「仕事への責任感」、「対人関係」など多くの項目で、その回答が多くなっている。

これらのことから、経営の仕事に関しては、知識・経験の幅広さや特定分

表5 その人が優れている点 (70歳以上従業員のタイプ別) (M. A.)

	非経営の仕事 (%)	経営の仕事 (%)
特定分野の専門性	24.9	58.0
知識や経験の幅広さ	30.7	68.1
勤務態度や働きぶり	66.1	60.5
体力・健康面	40.7	33.5
仕事への責任感	54.8	61.8
従業員への指導力	3.3	22.4
対人関係	18.5	33.4
人脈の広さ	5.0	25.4
新しいことに挑戦する意欲	1.5	8.9
その他	0.8	0.6
特にない	6.1	1.1
無回答	1.0	0.6
計	100.0	100.0
(件数：実数)	(1,809)	(1,601)

出所：表2に同じ。

野の専門性などを考慮すると「この人でなくては」と考え企業は雇用していると考えられる。他方、非経営の仕事に関しては、「特にこの人」というわけではないが、人手不足でもあり、勤務態度や働きぶりも良いので雇用していると言えよう。

(2) 生きいき高齢者の就業状況

ところで、本稿でとり上げているのは、少なくとも現時点では年金受給可能年齢にある高齢者であるので、就業を促すためには「収入の獲得」だけでは不十分である。生きいきと働けるような状態を作ることが必要であろう。筆者は、上記の企業調査とは別の調査（個人調査）⁽⁴⁾で、65 歳以上の就業者を対象に、「生きいき度」に関する分析を行ったのでその結果を紹介する⁽⁵⁾。個人調査は企業調査とは別の調査であるので、上記の 2 つのタイプは登場してこないが、その分析結果からそれを類推することはできる。

① 高齢者の職場行動

65 歳以上の高齢者は、職場ではどのような行動をとっているだろうか。調査では、職場行動を記述した 14 項目を作成し、それぞれに対する適合度を 5 段階で問うた。その回答を得点化し、平均値を示したのが、表 6 である。ここで、各項目の得点は 1～5 点の範囲であり、数値が大きいほど適合度が高く、「どちらでもない」の中位が 3 点である。

全ての項目が 3 点以上で、いずれの項目も適合度が高いことがわかる。中でも、表では網掛けになっている 4 項目はいずれも 4 点以上で、適合度が特に高い。それらを得点の高い順に示すと、「人の和を考えて行動する」、「社内で果たすべき役割を考えて行動している」、「上司や会社の立場を考えて行動している」、そして「自分の仕事の進め方に問題がないかどうか、考えながら行動している」である。職場での自分の役割や立場を考えながら行動し、

表6 職場行動の回答スコア

	平均値	標準偏差	度 数
Q11_1 上司や会社の立場を考えて行動している	4.0501	.74835	6445
Q11_2 職場での、仕事のやり方に口をだしすぎない	3.6135	.86522	6422
Q11_3 わりに自分の意見・考えを押しとおさない	3.6868	.85121	6424
Q11_4 年下の意見にも素直に耳をかたむける	3.9874	.67898	6439
Q11_5 人の和を考えて行動している	4.1538	.66323	6484
Q11_6 若い人とも積極的に話をしている	3.9802	.75462	6473
Q11_7 社内で果たすべき役割を考えて行動している	4.0824	.69352	6410
Q11_8 自分の仕事のやり方や進め方に問題がないかどうか、考えながら行動している	4.0286	.67148	6430
Q11_9 会社の資源（設備、人、資金）に制約があっても、そのなかで最良の方法を考えている	3.8474	.82159	6375
Q11_10 仕事では、妥協しない	3.4141	.85800	6238
Q11_11 困難にぶつかったとき、原因を徹底的に追求する	3.6431	.81755	6368
Q11_12 今までの仕事のやり方にこだわらない	3.6186	.77962	6305
Q11_13 あらたな職場や会社にかかわるときは、そこでのやり方や進め方にあわせようとしている	3.7306	.85780	6380
Q11_14 年齢によって仕事のできばえが悪くならないように、仕事のやり方や進め方に工夫をしている	3.9423	.74787	6442

注：回答スコアは、肯定側が大きくなる1～5点として集計。

出所：永野（2010b）。

周囲との協調を図ろうとしているようである。しかし、高齢者の職場行動は、このパターンのみではない。そこで、14項目に対する回答を主成分分析にかけ、その回答状況からより少数の行動パターンを抽出した。その結果が表7で、3つの主成分が抽出されている。

第1の主成分は、「人の和を考えて行動している」、「若い人とも積極的に話をしている」、「年下の意見にも素直に耳を傾ける」、「社内で果たすべき役割を考えて行動している」、「上司や会社の立場を考えて行動している」という項目の、正（+）の寄与度が高い。また、波状の下線が引かれている「自分の仕事のやり方や進め方に問題がないかどうか、考えながら行動している」という項目も、別の主成分への寄与度の方が高いものの、ここへの寄与度も

65 歳以上高齢者の就業の現状

表 7 職場行動の主成分分析結果

	調 和	信 念	抑 制
Q11_5 人の和を考えて行動している	.796	.114	.223
Q11_6 若い人とも積極的に話をしている	.764	.171	.044
Q11_4 年下の意見にも素直に耳をかたむける	.718	.165	.303
Q11_7 社内で果たすべき役割を考えて行動している	.575	.494	.117
Q11_1 上司や会社の立場を考えて行動している	.543	.346	.196
Q11_11 困難にぶつかったとき、原因を徹底的に追求する	.223	.747	.026
Q11_10 仕事では、妥協しない	.031	.721	-.043
Q11_9 会社の資源（設備、人、資金）に制約があっても、そのなかで最良の方法を考えている	.343	.623	.137
Q11_8 自分の仕事のやり方や進め方に問題がないかどうか、考えながら行動している	.499	.569	.151
Q11_14 年齢によって仕事のできばえが悪くならないように、仕事のやり方や進め方に工夫をしている	.340	.543	.252
Q11_12 今までの仕事のやり方にこだわらない	.111	.532	.360
Q11_3 むりに自分の意見・考えを押しとおさない	.210	.017	.842
Q11_2 職場での、仕事のやり方に口をだしすぎない	.168	.057	.837
Q11_13 あらたな職場や会社にかわるときは、そこでのやり方や進め方にあわせようとしている	.151	.338	.466
α	.808	.789	.656
固 有 値	2.998	2.918	2.059
累積寄与率 (%)	21.4	42.3	57.0

抽出法：主成分分析 回転法：Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

出所：表 6 に同じ。

かなり高い。これらの項目が重要な要素となっていることから、この主成分は、周囲とのコミュニケーションに気を使いながら周囲との調和を図ろうとする行動を示すと考えられる。そこでこの主成分を、「調和」と呼ぶ。

第 2 の主成分は、「困難にぶつかったとき、原因を徹底的に追及する」、「仕事では妥協しない」、「会社の資源に制約があっても、そのなかで最良の方法を考えている」、「自分の仕事のやり方や進め方に問題がないかどうか、考えながら行動している」、「年齢によって仕事のできばえが悪くならないように、仕事のやり方や進め方に工夫をしている」、「今までの仕事のやり方に

こだわらない」という項目が、正で寄与度が高い。「徹底的に追及」や「妥協しない」という表現から、信念を持って立ち向かっていく姿勢と行動を感じるので、「信念」と呼ぶ。ただし、単純に自らの信念を振りかざすだけではなく、「問題がないかを考えたり」「工夫をしたり」する、内省的な態度も含む「信念」である。

そして3つめの主成分では、「むりに自分の意見・考えを押しとおさない」、「職場での、仕事のやり方に口をだしすぎない」、「あらたな職場や会社にかわるときは、そこでやり方や進め方にあわせようとする」という項目の寄与度が高い。自分を抑える行動を示しているので、「抑制」と呼ぶ。

つまり、「調和」、「信念」、そして「抑制」というのが、高齢者の職場行動の特性と考えられる。

② 生きいき度：仕事熱中満足度

ところで、高齢者はどの程度生きいきと働いているのだろうか。個人調査では、「仕事の状態」として6項目を示し、それぞれについての適合度を5段階で尋ねている。6項目とは、「職場の人たちと顔をあわせるのが楽しみである」、「今の仕事にやりがいを感じている」、「われを忘れて仕事に没頭することが多い」、「今の仕事におおきな喜びを感じている」、「健康であれば、いつまでもこの会社で働きたい」、そして「会社に貢献できることに喜びを感じている」の6つである。仕事内容や職場での人間関係から、どの程度、喜びや満足を感じているかを問うた設問である。他方、別の設問で、仕事内容や人間関係も含め、いくつかの側面の満足度を、本調査では5段階で尋ねている。そこで後者の満足度の設問の中から労働条件の3項目、すなわち「作業環境」、「収入」、「労働時間」の3つ、それに前者の「仕事の状態」の6項目それぞれを、満足や喜びが大きいほど数値が大きくなるような1～5点に点数化し、その点数を足し合わせた新変数を作成した。作成された新変数

65 歳以上高齢者の就業の現状

表 8 仕事熱中満足度

	平均値	標準偏差	度 数
Q12_1 職場の人たちと顔をあわせるのが楽しみである	3.9555	.73922	6474
Q12_2 今の仕事にやりがいを感じている	4.0028	.78377	6444
Q12_3 われをわすれて仕事に没頭することが多い	3.4280	.88007	6439
Q12_4 今の仕事におおきな喜びを感じている	3.6657	.85879	6425
Q12_5 健康であれば、いつまでもこの会社で働きたい	4.0122	.87820	6479
Q12_6 会社に貢献できることに喜びを感じている	3.9153	.79296	6459
Q13_2 作業環境	3.7467	.86498	6369
Q13_3 収 入	3.2412	1.01465	6409
Q13_7 労働時間	3.6785	.88981	6455
仕事熱中満足度	33.5868	5.18526	6152

注：回答スコアは、肯定側が大きくなる 1～5 点として集計。

出所：表 6 に同じ。

は、仕事にどの程度満足し、どの程度熱中しているかを示す変数であるので、「仕事熱中満足度」と呼ぶことにした。それを示したものが、表 8 である。

新変数のもとになる 9 つの変数は全て平均値が中位数の 3 以上であり、評価が高いことを示している。そのことを反映して新変数「仕事熱中満足度」も、平均 33.6 と高い。ちなみにこの変数の中位数は 27 であるので、平均的には集計対象の 65 歳以上の高齢就業者は、仕事に熱中し満足している人が多いと言える。

③ 職場行動と仕事熱中満足度

平均的には仕事熱中満足度は高くとも、全ての人が高いわけではない。それが高い人もいれば、低い人もいる。そのような仕事熱中満足度は、実際の職場行動の結果に対する自己評価と考えることができる。つまり、様々な職場行動が、仕事熱中満足度の違いを生み出すというモデルが想起される。

既に見たように、高齢者の職場行動は、「調和」、「信念」、「抑制」の 3 つに要約された。そこで、この 3 つの主成分の主成分得点を説明変数とし、

表9 仕事熱中満足度の重回帰分析

被説明変数：仕事熱中満足度

	β	t
(定数)		607.243**
Q11 Pc 調和	.439	40.978**
Q11 Pc 信念	.385	35.907**
Q11 Pc 抑制	.121	11.242**
F	1,032.781**	
自由度調整済み R^2	.356	
n	5,602	

注：**、*、†は、それぞれ1%、5%、10%水準で有意なことを示す。

出所：表6に同じ。

「仕事熱中満足度」を従属変数とした重回帰分析を行った。その結果が表9である。

3つの主成分は、共に正で有意である。3つの行動いずれでも、それが強まると仕事熱中満足度が高まり、弱まると低くなることがわかる。なお、 β （標準化係数）や t 値の大きさからみて、これら3つの主成分の中では、影響度が最も大きいのは「調和」で、最も小さいのは「抑制」である。ただし、その「抑制」でも、かなりの影響度があると見てよい。

④ 3つの行動の決定要因

これら3つの職場行動は、どのような要因によって規定されるだろうか。当人の属性や職位、勤務時間の長さ、入社時期などの客観的条件によって、職場行動が異なることが予想される。そこで、これらの客観的条件を説明変数として、3つの職務行動を被説明変数とした重回帰分析を行った。その結果が表10である。一瞥して、多くの変数が有意となっていることがわかる。なおここで、「年齢」以外の説明変数はすべて、条件が適合すれば1、適合しなければ0となるダミー変数である。

65 歳以上高齢者の就業の現状

表 10 職場行動の重回帰分析

被説明変数	Q11 Pc 調 和		Q11 Pc 信 念		Q11 Pc 抑 制	
	β	t	β	t	β	t
(定 数)		-5.325**		-2.866**		- .302
年 齢	.064	4.870**	.041	3.057**	.000	-.043
女性ダミー (Ref: 男性)	.138	10.381**	.031	2.302*	.093	6.975**
経営層ダミー (Ref: 非経営層)	.032	2.432*	.062	4.664**	-.068	-5.121**
非フルタイムダミー (Ref: フルタイム)	-.012	-.921	-.084	-6.234**	.018	1.377
60 歳以降入社ダミー (Ref: それ以外)	.063	4.713**	-.014	-1.068	.054	4.038**
F		30.933**		16.206**		19.993**
自由度調整済み R^2		.025		.013		.016
n		5,748		5,748		5,748

注: **, *, † は, それぞれ 1%, 5%, 10% 水準で有意なことを示す。

出所: 表 6 に同じ。

「調和」的職場行動をとるのは、年齢が高く、女性で、60 歳以降になってから入社した人である確率が高い。経営層である人がやや多くなるが、勤務時間がフルタイムであるかどうかは関係ない。他方、「信念」的な行動も、同様に年齢が高い人が多い。ただし、性別では女性がやや多いものの、むしろ性別より、フルタイムの経営層という条件が重要なことを示している。フルタイムの経営層の場合、集団を率いる強い信念が求められるので、このような結果になったと推測される。また、「抑制」的職場行動をとる人は、女性で、非経営層、および 60 歳以降になってから入社した人である確率が高い。集団を率いる立場でもなく、比較的最近入社した高齢者は、控えめな自己抑制的な行動をとるようである⁽⁶⁾。

⑤ 経営仕事と非経営の仕事との関係

ところで前述の企業調査からは、高齢者の仕事タイプとして「経営の仕事」

と「非経営の仕事」が抽出されていた。この個人調査とは別なので、2つの調査を直接結び付けることはできない。しかし、2つのタイプの内容を考慮すると、表10の説明変数のうち「経営層ダミー」が、仕事タイプに近い。そこで表10のうち、この変数の作用に着目すると、既述したように「信念」では正、「抑制」では負で、共に1%水準で有意となっている。「調和」でも正で有意だが、5%水準と少し有意性が低下している。表9で既に見たように、ここでの3つの従属変数は、いずれも「仕事熱中満足度」に正に作用していて、中でも「調和」の影響力が大きくなっていた。

これらのことを総合的に勘案すると、「経営の仕事」に関しては、「信念」と「調和」という職場行動を通じて、より高い「仕事熱中満足度」につながると考えられる。仕事内容から見ると「信念」の影響が大きいのは当然かもしれないので、ここでは「調和」も重要なことが注目される。調和を図りつつ信念をもって仕事を進めることが、経営の仕事タイプの人を生きいきさせる職場行動である。

他方、「非経営の仕事」に関しては、「抑制」的な職場行動がより必要であるが、同時に「調和」的な行動も必要のように思える。「調和」は表10では正であるので、この行動は「経営の仕事」でより求められているが、表9で見たように元々「調和」の「仕事熱中満足度」への影響は大きい。そのことから、非経営の仕事ではその影響度が低下しているものの、依然として「仕事熱中満足度」には影響があると考えられる。

4. ま と め

急激に進展する少子高齢化の中で、継続雇用終了後の年齢層、具体的には65歳以上の就業促進が必要になるだろう。このような想定のもとに本稿では議論を展開した。先行研究について検討した後、実際に企業で働いている

65 歳以上の高齢者を対象に、その仕事生活がどのようなもので、それを規定する要因は何かを分析した。その際、仕事生活の「生きいき度」を示す指標として、仕事にどの程度熱中し、どの程度満足しているかを示す変数「仕事熱中満足度」を作成した。分析で明らかになったことを要約すると、次のようになる。

仕事熱中満足度で見た高齢者の仕事生活は、総じて生きいきとしていることがわかった。しかし、当然のことながら個人ごとの違いも見られるので、仕事熱中満足度を高めるのは、どのような職場行動があるのかを分析した。その結果、「調和」、「信念」、「抑制」という 3 つの職場行動があり、それぞれが仕事熱中満足度を高めるように機能していることがわかった。生きいきとした仕事生活をもたらす職場行動は、1 つではないということである。ただし、3 つの中では「調和」の影響力が大きいことも確認できた。次に、その 3 つの職場行動の決定要因を分析した。その際、高齢期の仕事には大別して「経営の仕事」と「非経営の仕事」があったので、その違いも見た。その結果、「信念」という職務行動が経営の仕事では重要で、非経営の仕事の場合は「抑制」が必要という結果になった。また「調和」は、経営の仕事でより重要ではあるが、どちらの仕事でも必要と考えることができた。

これらの結果から、今後、65 歳以上の高齢者の就業を促進するためには、彼らが仕事内容に応じた職場行動をとれるようにすることが必要と言える。具体的には、本論では「経営の仕事」と呼んだが、チームの中心、あるいは特定分野の専門家として活躍する場合には、自らがそれを推進していくという「信念」が必要ということである。他方、そのようなリーダーではなくフォロアー（追従者）として貢献する場合には、逆に自己の「抑制」が求められる。いずれを想定するかで、求められる行動が異なることに留意する必要がある。

しかし同時に、いずれかに関わらず、「調和」的な行動が求められている。

企業には、様々な人が共働するという特徴があるので、その中での役割を意識しながら周囲との協調を図る行動が、仕事の内容に関わらず求められることを示している。そのような調和的行動は、実は多くの高齢者は長い間の職業生活を通じて、自然に見につけてきていると考えられる。そのような自然に身につけてきた能力を発揮できるような環境を整えることが、高齢者の就業促進につながるように思える。

《注》

- (1) 玄田(2004;第5章)は、このような批判はセレクションバイアスの可能性を指摘したものであり、その点を補正しても、計測の結果は変わらないとしている。
- (2) 太田(2010)は、このように企業が既に雇用しているインサイダー(中高年者)を優先させるので、アウトサイダー(若年者)が不就業者として残されるという現象は、リンドバック=スノーウ(1988)が提唱した「インサイダー・アウトサイダー理論」で説明可能であるとしている。その場合、インサイダーをアウトサイダーと入れ換えることによる副作用も大きいとし、単純な入れ換えには問題があることを指摘している
- (3) この調査は、高齢・障害者雇用支援機構が2008年2月に、事業所を対象に実施した、郵送による大規模なアンケート調査「「高齢従業員を対象とした継続雇用制度」に関する調査」である。この調査には70歳以上の従業員(役員を除く)についても問うたB調査と、それを問うていないA調査がある。これらの調査結果は、次の2つの報告書において分析されている。高齢・障害者雇用支援機構(2008)、同機構(2009)。
- (4) この調査は、「高業績・活動的高齢者の活用事態と職業経歴に関するアンケート調査」(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、2009年10月実施)で、65歳以上従業員を3人以上雇用している20,000事業所に、65歳以上従業員への調査票配布を依頼し実施した。個人調査票の有効回答者(6,654人)は、男性が約7割と多く、年齢は65~69歳が約8割、70歳以上が約2割を占めた。また、「60歳以降」に今の会社に勤め始めた人が約4割と多いものの、「50歳以前」から勤めている人も約3割を占めた。これらの人に働く理由を問うと、「健康維持のため」が最も多く、以下、「生活水準の維持・向上のため」、「今の仕事が好きだから」と続いた。この個人調査、同時に実施した事業所調査、お

65 歳以上高齢者の就業の現状

よびインタビュー調査の詳しい分析結果が、高齢・障害者雇用支援機構（2010）である。

（5）以下で述べる調査結果は、永野（2010b）を要約したものである。

（6）永野（2010b）では、この計測結果の「自由度調整済み決定係数」が小さいので、仕事観を説明変数に加えた分析を続けて行っている。

参考文献

Lindbeck, A. and Snower, D. J. (1988) *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press.

太田聰一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新報社。

玄田有史（2004）『ジョブ・クリエイション』日本経済新報社。

高齢・障害者雇用支援機構編（2008）『高齢者雇用確保措置の実態と70歳まで働ける企業の実現に向けた調査研究：第一次報告』高齢・障害者雇用支援機構。

高齢・障害者雇用支援機構編（2009）『高齢者雇用確保措置の実態と70歳まで働ける企業の実現に向けた調査研究：第二次報告』高齢・障害者雇用支援機構。

高齢・障害者雇用支援機構編（2010）『高業績・活動的高齢者の職業経歴と活動状況に関する調査研究報告書』高齢・障害者雇用支援機構。

清家 篤編著（2009）『高齢者の働きかた』ミネルヴァ書房。

高山憲之（2011）「年金受給開始年齢の引き上げ相次ぐ欧米諸国 出遅れる日本」『週間ダイヤモンド』1月8日。

永野 仁（2009）「70歳以上高齢者の仕事内容と年収」高齢・障害者雇用支援機構編（2009）第6章。

永野 仁（2010a）「60歳代の継続雇用について」『月刊経営労働』経営労働協会，45巻，525号，9月。

永野 仁（2010b）「高齢者の仕事生活と職業観」高齢・障害者雇用支援機構編（2010）第Ⅱ部第1章。

野呂沙織・大竹文雄（2006）「年齢間代替性と学歴間賃金格差」『日本労働研究雑誌』550号，5月。

萩原 勝（1984）『定年制の歴史』日本労働協会。